

# Beruf & Erfolg



MEIN ZIEL ...

## Produzent für Medien oder Musik



**Matthias Stromeyer (29)**  
FOTO: JÜSCHKE

In der Musikbranche oder in den Medien möchte Matthias Stromeyer Projekte entwickeln. Erfahrung und Kontakte bringt der 29-jährige mit: Seit fünf Jahren arbeitet er unter dem Namen Mastro Production freiberuflich als Musikproduzent und Künstlermanager. „Meine Arbeit ist recht erfolgreich, aber finanziell nicht ausreichend über das Studienende im Dezember hinaus“, sagt Stromeyer. Seine Note in Musikwissenschaft und den Nebenfächern Soziologie, Psychologie, Jura und BWL werde im Einserebereich liegen, kündigt er an. Studienschwerpunkt: Zielgruppenanalyse und -manipulation.

„Was mich auszeichnet, sind meine Fähigkeiten in Organisation und Projektentwicklung.“ Die habe er unter anderem in einer Promotionagentur entwickelt, bei der er ein halbes Jahr hospitierte. Außerdem in der Arbeit für die Bürgerstiftung Hamburg, die Stadtteilentwicklung STEG und die Wohnungsgesellschaft Saga/GWG, für die er Jugend-Workshops und kostengünstigen Musikunterricht in verschiedenen Quartieren geplant und umgesetzt hat. „Das wurde im Fall ‚Musica Altona‘ von der Managementberatung McKinsey als vorbildlich bewertet.“ Seit 1997 engagiert sich der Hamburger außerdem für Kinder und Jugendliche in Altona – ebenfalls in der Organisation von Tanz- und Gesangsprojekten. Außer der Musikbranche kann er sich auch den Weg in TV- oder Werbefilmproduktion vorstellen. „Etwa in der Entwicklung von Musikkonzepten oder Fernsehserien.“ Englisch spricht der Musiker (E-Baß, Klavier, Gitarre) gut. Außerdem verfügt er über Grundkenntnisse in Italienisch und Hebräisch.

ANDREA PAWLIK

● Sie möchten Karriere machen und haben ihr Studium gerade erfolgreich abgeschlossen oder stehen kurz vor dem Examen? Dann bewerben Sie sich mit einem Kurzprofil per E-Mail an [mein.ziel@abendblatt.de](mailto:mein.ziel@abendblatt.de). Die Redaktion wählt die Kandidaten aus; der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Auch Arbeitgeber können über diese E-Mail-Adresse Kontakt aufnehmen.

## SEMINARE WAS MANAGER VON PFERDEN LERNEN KÖNNEN

# Das Leittier muß Signale setzen

Die Herde folgt nur demjenigen, der klar und sicher führen kann.

Manuela Keil

Benno will sich einfach nicht in Bewegung setzen. Fünfmal hat Birgit Fechter bereits ihr Glück bei dem Zehnjährigen probiert. Erst als sie einen bestimmten Punkt in der Halle anvisiert und ihre ganze Energie darauf konzentriert, geht der braune Wallach los. „Durch die Änderung meiner inneren Haltung nahm meine Körperspannung zu“, analysiert die Personalentwicklerin den Wandel, den sie beim Seminar „Von Pferden lernen“ durchlebt. Ein Schlüsselereignis für sie, das sie im Beruf nutzen kann. „Ich brauche einen optischen Go-Punkt, um Projekte zu starten.“

Bereits seit 1996 setzt Gerhard Krebs Pferde als Co-Trainer ein. „Führen heißt, Mitarbeiter dazu zu befähigen, selbstständig, mutig und risikobereit auf ein Ziel zuzugehen“, sagt der Leiter des Seminarbetriebes G&K HorseDream in Erbach. Hier im Odenwald werden Führungskräfte mit Hilfe der Vierbeiner sensibilisiert. Krebs: „Pferde decken Führungsschwächen unmittelbar auf. Sie kennen keine Höflichkeit und reagieren unmittelbar auf den Menschen. Deshalb sind sie ein idealer Spiegel für unser Verhalten.“

Dorette Winkler nähert sich mutig einem der vier Seminarpferde in der Reithalle in Rosengarten-Emsen, faßt es an der Stirn an. Doch das Pferd weicht zurück. Als sie es führen soll, bleibt der Vierbeiner ständig stehen. Dorette Winkler ist verärgert. Als selbständige Akquisiteurin muß sie im Beruf häufig Kontakte knüpfen, doch jetzt spürt sie: „Ich habe keinen Einfluß auf das Pferd.“ Trainerin Britt Wrede erklärt: „Das ist ein sehr gefühlintensives Erlebnis, wenn der Teilnehmer merkt, daß das andere Lebewesen mit ihm keinen Kontakt haben möchte.“

Warum aber ist eine Reihe von Seminaranbietern nun gerade aufs Pferd gekommen? Als Flucht- und Herdentiere suchen Pferde eine klare und sichere Führung. Die Leitstute weist den Weg unmißverständlich. „Sie folgen daher dem Menschen, wenn dieser sich durch Klarheit, Selbstvertrauen und Zielbewußtsein auszeichnet“, sagt Verena Neuse, die ihr Seminar „Pferd & Persönlichkeit“ seit Mai in der Lüneburger Heide anbietet. Pferde seien grundsätzlich bereit, dem Menschen zu folgen, sagt Wrede. Dabei reagieren sie instinktiv, wenn sie die entsprechenden Merkmale erkennen,



die signalisieren, daß sie sich der Führung des zweibeinigen „Leittieres“ anvertrauen können. „Sind solche Anzeichen nicht deutlich genug, befassen sie sich einfach mit etwas anderem.“ Pferde seien perfekte Körpersprachler, sagt Verena Neuse: „Sie erkennen die innere Haltung des Menschen und spiegeln sie – unabhängig von dessen äußerem Verhalten,

„Sie agieren dabei ausschließlich im Hier und Jetzt und merken auch innere Zweifel.“ Statussymbole, Attitüden, Kleidung oder andere Äußerlichkeiten lassen die vierbeinigen Co-Trainer unbewusst drücken. Das hat auch Ingo Brüggemann, Geschäftsführer der Pego GmbH in Winsen erfahren. „Ich mußte mich zu-

nächst bei der Leitstute ordnen. Erst als ich energisch auftrat, folgte sie mir – jedoch nur auf gleicher Höhe.“ Verena Neuse: „Pferde können den Manager nicht verbal kritisieren. Sie bieten Ehrlichkeit, ohne daß es weht tut. Das ist manchmal viel wirkungsvoller als Kritik.“ Das sei doch das Beste, was ein Lernangebot zum Thema Führung bieten könne: „die gefühlte Er-

fahrung, die keinen Spielraum mehr läßt für nachträgliche Umdeutungen“, sagt Wrede. „Mehr handeln als reden“ lautet für Brüggemann der Nutzwert für seinen Berufsalltag.

Erfahrung mit Pferden setzen die Veranstalter bei den Teilnehmern nicht voraus. Auch Angst vor den Vierbeinern stellt kein Hindernis dar. Meistens werden die Übungen vom Boden aus durchgeführt – in der Halle oder in umzäunten Arealen und später per Videoaufzeichnung analysiert. Die Ziele und der Anspruch, die die verschiedenen Anbieter mit ihren Pferde-Seminaren verfolgen, sind unterschiedlich. „Wir können nur Anstöße geben“, sagt Verena Neuse, die mit einer Reitlehrerin zusammenarbeitet. Mehr sei in den einhalbtägigen Seminaren nicht möglich. „Ich mache weder Outdoor- noch Teamfindungsseminare. Es geht um Persönlichkeitsentwicklung – mehr nicht.“

Zum Training bei Britt Wrede, deren Partnerin eine Pferdeausbilderin ist, gehören vier anschließende Coaching-Gespräche am Telefon, um das Gelernte im Arbeitsalltag umzusetzen. Verena Neuse vermittelt bei Bedarf einen Coach. Das Paket des im holsteinischen Bad Oldesloe arbeitenden Personalentwicklers horsesense-training & coaching umfaßt Feedbackgespräche und drei Einzel-Coachings nach dem praktischen Übungsteil.

Wichtig für den Erfolg der Seminare ist auch die Auswahl der Pferde. Es dürfen keine neurotischen Boxenpferde oder gestreßte Turnierrösser sein, sondern sie müssen im Sozialverband der Herde noch ihre ursprünglichen Instinkte bewahrt haben.

Daß sich die Erfahrungen mit einem Pferd auf den Berufsalltag übertragen lassen – daran haben gerade nüchtern denkende Manager so ihre Zweifel. Die Veranstalter aber sind – natürlich – von ihrem Konzept überzeugt. Wer nach dem ersten Vormittag in ihrem Seminar immer noch der Auffassung sei, daß das Konzept nicht auf Menschen übertragbar sei, dürfe gehen und erhalte sein Geld zurück, sagt Britt Wrede.

## FÜHRUNG UND PFERDE – EINE URALTE TRADITION

■ Die Verbindung von Pferden und Führungskräften ist nicht neu oder eine modische Marotte. Feldherren und Führungskräfte an Pferden auszubilden, war in den zurückliegenden Jahrhunderten etwas ganz Normales. Der Autor Fritz Hendrich („Horsesense“) belegt am Beispiel von Alexander dem Großen und dessen Pferd Bukephalos die Wirksamkeit einer gewaltfreien Führung aus Einfühlung, Verständnis, Stärke und Klarheit.

Grundstock des Führungscharismas sei: Wahrnehmung schärfen, Vertrauen riskieren und andere respektieren.

■ Derzeit gibt es europaweit rund 50 Anbieter pferdegestützter Führungskräfteausbildungen. Einer der deutschen Vorreiter ist G&K HorseDream in Erbach im Odenwald, gegründet 1996. In Norddeutschland bieten seit diesem Jahr drei Veranstalter ihre Dienste an:

**Horsesense Training & Coaching**, Bad Oldesloe, Tel. (04531) 89 47 81.  
**Pferd & Persönlichkeit**, Verena Neuse, Reinbek, Tel. (040) 78 08 92 71.  
**Britt Wrede & Gina Hoffmann**, Nottensdorf, Tel. (04163) 81 28 99.

■ Einen großen Schub erhielten die Pferdeseminare durch den Pferdetrainer **Monty Roberts** („Das Wissen der Pferde“, Ba-

stei-Lübbe Taschenbuch, 8,95 Euro) und den Film „Der Pferdeflüsterer“ mit Robert Redford. Clive Warrilow, Top-Manager von Volkswagen North America, urteilte über die Arbeit von Roberts wie folgt: „Was Monty bei einem Pferd erreicht, ist gleichzeitig eine Metapher für einen bestimmten Managementstil: Mitarbeiter erzielen außerordentliche Ergebnisse, wenn sie mit Würde, Respekt und Aufrichtigkeit behandelt werden.“ (kei)



## WAS MACHT EIGENTLICH EIN ...

# Gesundheitskaufmann

Manuela Keil

Kaufleute im Gesundheitswesen planen und organisieren die Geschäfts- und Leistungsprozesse in den unterschiedlichsten Arbeitsgebieten des Gesundheitswesens, wirken bei der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten mit. Gesundheitskaufleute sind Fachkräfte, die außer kaufmännischen Fähigkeiten auch Kenntnisse über rechtliche Strukturen und Aufgaben des Gesundheits- und Sozialwesens vorweisen können. Sie arbeiten insbesondere in der Kundenbetreuung, Personalwirtschaft und Materialverwaltung, bei der Leistungsabrechnung und im gesundheits-spezifischen Rechnungswesen. Die Ausbildungsverordnung für diesen Dienstleistungsberuf ist erst seit 1. August 2001 in Kraft.

Kaufleute im Gesundheitswesen sind Dienstleister und Kaufleute zugleich – sie müssen sowohl mit Zahlen umge-

hen können als auch mit Kunden und Patienten. „Deshalb sind Kontaktfreude und Einfühlungsvermögen in diesem Beruf wichtig“, sagt Martin Wedemann von der Handelskammer. „Kaufleute im Gesundheitswesen müssen Sensibilität für die Belange von behinderten und kranken Menschen mitbringen.“ Gelassenheit sowie Teamfähigkeit seien ebenfalls wichtige Eigenschaften. Kunden können auch

Krankenkassen sein oder Ärzte, die ihre Patienten an die Klinik überweisen. Arbeitsmöglichkeiten für Gesundheitskaufleute bieten sich an Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, Vorsorge- und Rehabilitationszentren, in Arztpraxen, bei Rettungsdiensten, Krankenkassen und Sozialstationen und Sanitätshäusern.

Zahlen dürfen für Gesundheitskaufleute kein rotes Tuch sein, denn sie rechnen Leistungen mit Krankenkassen und anderen Kostenträgern ab und ermitteln den Bedarf an Materialien und Dienstleistungen. Qualitätsmanagement gehört auch zu ihren Aufgaben. Wenn sich Patienten einer Klinik über das häufig kalte Essen beschweren, muß der Gesundheitskaufmann die Ursache feststellen und eine Lösung des Problems finden. Im Zentrum dieses Dienstleistungsberufes steht kostenbewußtes Denken und Handeln, ohne daß dabei die Qualität von medizinischer Versorgung und Service leiden darf.

## PERSPEKTIVEN

■ **Gehalt:** Einstieg: 22 000 bis 25 000 Euro; Führungskräfte: 30 000 bis 40 000 Euro.

■ **Chancen:** Das Gesundheitswesen sei ein kommandierender Markt, deshalb seien die Aussichten in diesem Beruf gut, sagt Martin Wedemann von der Handelskammer. „Gesundheitskaufleute haben auch gute Chancen, sich im Pflegebereich selbstständig zu machen.“ (kei)

## Buch der Woche



**Führen mit natürlicher Autorität** von Marion Lemperey-Pychlau. Verlag Orell Füssli. 196 Seiten, 24 Euro.

**Inhalt:** Was ist eigentlich natürliche Autorität? Es ist sicher gut, wenn man sie hat. Aber was tun, wenn nicht? Die Autorin geht dieser Frage nach und untersucht die persönlichen Qualitäten, welche die natürliche Autorität einer Führungspersonlichkeit ausmachen. Die gute Nachricht dabei ist: Natürliche Autorität läßt sich lernen. Dreizehn Kapitel erklären die Grundlagen sowie die wesentlichen emotionalen und sachlichen Fertigkeiten. Es ist ein Buch über die sogenannten weichen Faktoren, von denen die Praxis immer wieder zeigt, daß sie wirklich zu handfesten Ergebnissen führen.

gut

**Praxiswert:** Wer meint, nur die Lektüre genüge und schon klappe es besser mit der Führung, irrt. Das Buch liefert eine Anleitung, die richtigen Fragen an das eigene Verhalten als Führungspersonlichkeit zu stellen. Der entscheidende Schritt zur persönlichen Reife,

exzellent

## VERLOSUNG

Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie unsere

## Gewinnhotline

(0190) 24 15 24

(ein Service von CompuTel, 62 Cent pro Minute aus dem Festnetz), und geben Sie das Stichwort „Autorität“ an. Oder schreiben Sie bitte eine **Postkarte** an das Hamburger Abendblatt **Beruf & Erfolg** Stichwort: Autorität 20644 Hamburg Teilnahme-schluss ist 5. Oktober 2005 (Datum des Poststempels). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

exzellent  
ANDREAS MATZ

Anzeige

**i Hola Hamburgo!**  
SPRACHEN - DAS TOR ZUR WELT

SPANISCH PORTUGIESISCH  
Lernen mit Spaß und Qualität!  
FRANZÖSISCH ITALIENISCH

OFFIZIELLE ZERTIFIKATE UND DIPLOME  
INSTITUT CRISOL AM KLOSTERSTERN  
TEL: 46 77 78 77 WWW.CRISOL.DE

## TOP-THEMEN

### JOB-MACHER Budnikowsky

Das Hamburger Traditionsunternehmen sucht 20 Filialleiter. Gerade Quereinsteiger haben gute Chancen. **Seite 72**

### SERIE

### Meister der Strategie (Teil 2)

Wie wertvoll situative Führung ist, beschreibt der chinesische Feldherr Sun-Tsu bereits vor 25 Jahrhunderten. **Seite 73**

### ZEHN FRAGEN AN ...

### Wolfgang Prigge

Ein Chef preußischer Prägung war sein Lehrmeister, Tugenden wie Ehrlichkeit und Disziplin schätzte er – Wolfgang Prigge, Generalbevollmächtigter der Lucia AG. **Seite 73**

### KLARTEXT

### Manfred Zink

Was gestreßte Manager von der Zen-Philosophie der Samurai lernen können, verrät der Change-Manager Manfred Zink in unserem Interview auf **Seite 74**

### ARBEITSRECHT

### Aktuelle Urteile

Zu Bonusmeilen und privaten Telefonaten im Büro informiert unser Fachanwalt auf **Seite 74**

## DIE GUTE NACHRICHT ...

### Mehr Praktika bei der Bahn

Die Deutsche Bahn weitet ihr im Vorjahr mit 140 Plätzen gestartetes Praktikantenprogramm „Chance plus“ aus. Ab Oktober beginnen 460 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz an 15 Standorten das knapp einjährige Programm bei der Bahn oder einem der Kooperationspartner wie Raststad, DEVK und Gegenbauer. (MHW)

## TOP-JOBS

### TECHNISCHER LEITER/IN

bei der HHLA in Hamburg **Seite 72**

### PROFESSUR (M/W)

Informationssysteme/Qualitätsmanagement an der Nordakademie in Elmshorn **Seite 72**

### LEITER/IN

Unternehmenskommunikation bei Holcim in Hamburg **Seite 83**

### ART DIRECTOR/IN

bei der Gesellschaft für visuelle Kommunikation (G.V.K.) in Lüneburg **Seite 83**

### LEITER DES TECHNIKUMS (M/W)

bei HellermannTyton in Tornesch **Seite 85**

## WER VERDIENT WIEVIEL?

### Koch

(ohne Personalverantwortung, Jahresbrutto in Euro)

	Oberes Quartil*	Median**	Unteres Quartil
<b>Durchschnitt</b>	25 600	22 012	18 600
<b>Nach Alter</b>			
25 Jahre	24 000	20 779	18 150
30 Jahre	24 900	23 112	19 200
35 Jahre	29 029	25 200	22 300
40 Jahre	26 591	24 600	20 428
45 Jahre	30 000	23 368	19 200
<b>Nach Arbeitgebergröße</b>			
Bis 100 Mitarbeiter	25 200	21 600	18 150
101 – 1000	25 974	23 947	20 212
Mehr als 1000	26 518	23 700	20 352

\* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.  
\*\* Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger.  
Quelle: [www.PERSONALMARKT.de](http://www.PERSONALMARKT.de)